

## Manager Bedrijfsvoering 32- 36 uur

*NEOS zoekt dé manager Bedrijfsvoering die leiding geeft aan de teams binnen bedrijfsvoering en samen met het managementteam strategisch beleid opstelt en ervoor zorgt dat teamleiders en teams er uitvoering aan kunnen geven. Tegelijkertijd ben je ook inhoudelijk bezig. Jij bent o.a. verantwoordelijk voor de vastgoedstrategie om te zorgen voor de werving en het beheer van de huisvestingspanden voor onze deelnemers. Zo help jij onze professionals om kwetsbare mensen te kunnen ondersteunen om (weer) volledig zelfstandig te kunnen participeren in de samenleving.*

Neos is een regionale organisatie die zich inzet voor (dreigende) dak- en thuislozen vanaf 18 jaar met een complexe problematiek en voor slachtoffers van huiselijk geweld en mensenhandel. Wij begeleiden hen o.a. op het gebied van financiën, wonen, werk of dagbesteding en het opbouwen van een sociaal netwerk met als basis de krachtwerkmethode. Ondersteuning wordt zo veel mogelijk in de eigen leefomgeving geboden. Is dat (nog) niet mogelijk, dan wordt een veilige opvang geboden op één van de 24-uurs locaties. De medewerkers van Neos zorgen dat deelnemers hun problemen zelf aanpakken, zodat ze uiteindelijk weer volledig meedraaien in de samenleving. Want iedereen verdient een plek in de maatschappij.

### Organisatie

Bij Neos werken ongeveer 250 medewerkers, stagiaires en vrijwilligers vanuit verschillende locaties. Neos is een netwerkorganisatie en werkt samen met uiteenlopende zorgaanbieders, gemeenten, welzijnsorganisaties en woningcorporaties om hun doelen te behalen. Neos wordt gefinancierd vanuit publieke middelen.

Voor de komende periode ligt vanuit de strategische keuzes en koers de focus op een omslag 'Van opvang naar oplossen' en zijn voor de implementatie daarvan in de interne organisatie drie pijlers bepaald: oplossen, samenwerken en leren. Vanuit deze pijlers wordt toegewerkt naar een organisatie waar medewerkers werken vanuit de principes van zelfverantwoordelijke teams, resultaatgericht werken en herstelgerichte ondersteuning. Momenteel wordt de huidige inrichting van de organisatie onderzocht vanuit het oogpunt van doelmatigheid en effectiviteit, ook in relatie tot de ondersteuning van het primair proces vanuit o.a. bedrijfsvoering.

Eindverantwoordelijk voor de organisatie is de Directeur - Bestuurder de heer drs. R.M.P. Bakkes MBA, die direct leidinggeeft aan de manager Primair Proces, de Concerncontroller, de Manager Bedrijfsvoering, het Secretariaat en een aantal beleidsmedewerkers. Teams worden aangestuurd door de respectievelijke managers. De medezeggenschap van cliënten en medewerkers is onder andere geborgd via de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad.

Neos heeft een stabiele financiële situatie met een omzet van € 21,7 mio in 2022 en met een positief resultaat van € 0,3 mio. De capaciteitsplaatsen (totaal 457) zijn verdeeld over WMO, Forensisch, Jeugdwet, WLZ, intramuraal en ambulante.

### Jouw werkzaamheden

Je maakt onderdeel uit van het managementteam en beslist samen met de directeur-bestuurder, manager primair proces en de concern controller over strategisch beleid en kaders. Je geeft direct leiding aan de volgende teams: HR, huisvesting en facilitair, financiële administratie, Finance en ICT (ongeveer 20 personen in totaal). Hierbij coach en faciliteer je de teams en reik je hen kaders aan, zodat de afgesproken resultaten worden behaald en het zelforganiserend vermogen van de teams wordt bevorderd. Maar ook inhoudelijk ga je aan de slag. Jij zorgt voor het werven en beheren van huisvestingspanden voor onze deelnemers. Een uitdagende klus in deze krappe woningmarkt, maar jij weet daarin te verrassen met creatieve oplossingen en door goed gebruik te maken van het netwerk in de regio.

### Jouw profiel

- HBO+ of academisch werk- en denkniveau;
- Je denkt en handelt op strategisch en tactisch niveau;
- Je hebt affiniteit met de welzijnssector;
- Je hebt kennis en ervaring met het leidinggeven aan (zelforganiserende) teams;
- Je hebt kennis van managementtechnieken, organisatie- en personeelsbeleid, projectmanagement en verandermanagement;
- Kennis van vastgoedmanagement en -projecten is een pré.

### Jouw competenties

- Je neemt verantwoordelijkheid en toont daadkracht;
- Je bent analytisch en begrijpt de essentie van complexe vraagstukken;
- Je bent een kartrekker, aanjager en borger en geeft met enthousiasme en realiteitszin leiding;
- Je kunt goed omgaan met zelfstandig en solistisch werkende professionals en teams.
- Je stimuleert anderen in hun ontwikkeling en weet maximale resultaten te behalen;
- Je bent in staat draagvlak te creëren voor strategisch beleid- en advies;
- Je kunt goed onderhandelen over complexe zaken die grote gevolgen hebben op de lange termijn;
- De bedrijfsvoering is bij jou in goede handen. Je hebt zicht op formatie, begroting en de actuele stand van zaken en je communiceert hierover tijdig, transparant en realistisch;
- Je bent een uitstekende netwerker en benut het netwerk voor de doelstellingen van Neos. Je signaleert kansen, weegt deze zakelijk af en gaat hier mee aan het werk.

### Waar kun je op rekenen?

- Een uitdagende baan voor 32 of 36 uur per week;
- Salaris conform CAO Sociaal Werk maximaal € 7234,- per maand op basis van een fulltime dienstverband (schaal 13), op basis van ervaring, kennis en kunde;
- Je start meteen met een vast contract;
- Loopbaanbudget voor optimale inzetbaarheid;
- Goede werksfeer en flexibiliteit in waar je werkt;
- Werkkostenregeling (vergoeding fiets, sport abonnement, uitruil reiskosten).

### Solliciteren en procedure

Voor aanvullende informatie kunt u contact opnemen met drs. Y.C. (Yolanda) Gagliardi MCM van Crown Gillmore. Zij is bereikbaar via 033 – 28 58 700, mobiel 06 – 39 24 02 80. Een ontwikkelassessment maakt deel uit van de selectieprocedure. Voor een volledig overzicht van de procedure is een bijlage toegevoegd (Bijlage 2). Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u vóór 28 augustus 2023 uw belangstelling kenbaar maken door uw CV en motivatie via de website [www.crowngillmore.nl](http://www.crowngillmore.nl) te uploaden.

- Een Verklaring Omtrent het Gedrag is noodzakelijk voor deze functie
- Sollicitanten met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt worden nadrukkelijk uitgenodigd te solliciteren.

## **Bijlage 1** Koers 2021-2025 (samenvatting)

De ingezette koers brengt Neos tot een lerende organisatie. Een organisatie waarin medewerkers initiatieven en verantwoordelijkheid durven nemen en zich 'continu verbeteren'. Ook wordt budget vrijgemaakt voor het uitwerken en toepassen van innovatie met betrekking tot de aard en manier van begeleiden en ondersteunen.

In Eindhoven en de regio heeft Neos een stevig netwerk en is verder goed vertegenwoordigd in landelijke netwerken. De komende jaren wil Neos dit netwerk, zowel in Eindhoven als in de regiogemeenten, verstevigen en uitbreiden om deelnemers zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. Het doel is het aangaan van duurzame samenwerkingsrelaties op beleids- en uitvoeringsniveau met partners die aanvullend zijn op haar aanbod en expertise.

De specialistische expertise van Neos is het ondersteunen van mensen met meervoudige problemen. Mensen die onderdak nodig hebben, en die vanuit een kwetsbaar verleden ook voor de opgave staan om uiteenlopende vaardigheden op te bouwen, zoals vertrouwen, structuur, een gevoel van veiligheid, motivatie en hoop. De omslag naar specialistische expertise brengt nieuwe uitdagingen met zich mee voor de medewerkers. Tegelijkertijd gaat Neos inhoud geven aan de 'lerende organisatie' die het wil worden. Dat gaat onder meer samen met vaktechnische scholing en vaardigheidstrainingen, inspirerende coaching, professionele vrijheid en ruimte voor innovatieve ideeën.

Ook heeft Neos besloten zich verder te ontwikkelen in de forensische zorg door o.a. duurzaam samen te werken met onder andere de Penitentiaire Inrichtingen en de Reclassering. Daarnaast gaat Neos mensen in hun eigen leefomgeving ondersteunen en zich verder specialiseren op de WMO-begeleiding: mensen als slotstuk van een individueel traject inbedden in de wijk en zo zelfstandig mogelijk laten functioneren.

Mooie voorbeelden van de omslag zijn: het project Safe Changes samen met Expertisecentrum voor Mensenhandel van Lumens, een combinatie van begeleiding en huisvesting voor jonge vrouwen van 18 t/m 27 jaar die slachtoffer zijn van seksuele uitbuiting. Een ander voorbeeld is het samenwerkingsproject met GGzE waarin traumasensitief werken binnen de vrouwenopvang is ingebed. Voor het goed presteren heeft Neos het keurmerk voor Veilige Vrouwenopvang toegekend gekregen.

Bijlage 2 Planning en inrichting procedure

WERVING / SEARCH	<b>Mediawerving</b> (optie) 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> <li>Website Neos</li> <li>Website Crown Gillmore</li> <li>LinkedIn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	08.08 – 26.08	Week 32 - 34
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	Vanaf 31.07	Week 31 – 34
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	28.08 – 02.09	Week 35
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> <li>Kandidaten</li> </ul>	04.09 – 09.09	Week 36
SELECTIE OPDRACHTGEVER	<b>CV Presentatie :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ca. 6 kandidaten (longlist)</li> <li>Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selectiecommissie</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	11.09.23	Week 37
	<b>Ronde 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)</li> <li>Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaten</li> <li>Selectiecommissie</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	21.09 - 30.09	Week 38 - 39
	<b>Persoonlijkheidsmeting Hogan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Twee benoembare kandidaten Assessor Crown Gillmore</li> </ul>	02.10 – 07.10	Week 40
	<b>Terugkoppeling uitkomsten          Persoonlijkheidsmeting Hogan</b>  Keuze bestuurder voor 1 kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurder</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurder</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	02.10 – 07.10	Week 40  Week 40
	<b>Ronde 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaat / Kandidaten</li> <li>Adviescommissie afvaardiging Bedrijfsvoering</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	09.10 – 14.10	Week 41

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie</li> <li>• Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Afvaardiging) Adviescommissie</li> <li>• Selectiecommissie</li> </ul>		
	<b>Ronde 3:</b> Adviesgesprek benoembaarheid kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afvaardiging OR</li> <li>• Afvaardiging CR</li> </ul>	16.10 – 21.10	Week 42
AFRONDEN	<b>Arbeidsvoorwaardengesprek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR + Directeur-Bestuurder</li> <li>• Kandidaat</li> </ul>	23.10 – 28.10	Week 43 Vóór 1-11
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nader te bepalen</li> </ul>		n.t.b.
	Communicatie Benoeming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nader te bepalen</li> </ul>		n.t.b.
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuurder</li> </ul>		Uiterlijk 01.01.24